

# EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCION DE 1993 \*

Jorge Toyama Miyagusuku  
Profesor Adjunto de Derecho Laboral  
Pontificia Universidad Católica del Perú  
Asistente de Docencia de Derecho Laboral  
Universidad de Lima

El presente artículo pretende abordar los temas más importantes y controvertidos que se han generado sobre el convenio colectivo de trabajo -en adelante CCT-, a raíz de la dación de la Constitución de 1993.

El estudio del CCT, producto normativo natural de la autonomía colectiva, será abordado desde una perspectiva doctrinaria y dogmática, sin dejar de tener en consideración los debates registrados tanto en la Comisión de Constitución y de Reglamento como en el Plenario del Congreso Constituyente y Democrático que elaboraron la Constitución Política de 1993.

Primero, analizaremos el carácter normativo del CCT y la inclusión de éste en el sistema de fuentes estatal; posteriormente, el nivel jerárquico que ocupa el CCT en dicho sistema formal de fuentes y; finalmente, la vigencia temporal del CCT en el plano constitucional. Asimismo, a lo largo del artículo, en cada tema, no dejaremos de comparar las Constituciones de 1979 y 1993.

Obsérvese que no describiremos la naturaleza jurídica del CCT. Consideramos el tema agotado con la famosa frase de Carnelutti -el CCT es un «híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato»-. Las teorías que afirmaban la naturaleza exclusivamente contractual del CCT han quedado superadas; hoy, se reconoce en la legislación y doctrina, que el CCT no tiene una naturaleza únicamente contractual.

*La Constitución de 1993 incorpora una serie de modificaciones en relación a su antecesora. Estos cambios son particularmente notorios en materia laboral. La regulación constitucional del convenio colectivo de trabajo es el tema desarrollado en el presente artículo desde una perspectiva doctrinaria y dogmática, teniendo en cuenta además los debates surgidos al interior del Congreso Constituyente Democrático. El doctor Toyama no se detiene en dilucidar la naturaleza jurídica del convenio colectivo de trabajo, ya que principalmente pretende entregarnos alternativas de solución a los problemas de la vigencia temporal y la ubicación en el sistema de fuentes de derecho de este figura jurídica. Especial interés reviste el problema de la aplicación de los artículos 62 y 103 de la Constitución a los convenios colectivos; ante esta interrogante, la respuesta del autor es clara: los mencionados artículos no son aplicables a los convenios colectivos de trabajo.*

\* Nuestro agradecimiento a Félix Morales Luna, César Uyeyama Shibata y Lydia Yupanqui Godo por la colaboración prestada en la elaboración del presente artículo.

## 1 EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO: FUENTE DE DERECHO

Por fuente del Derecho entendemos, siguiendo lo expuesto por Pizzoruso<sup>1</sup>, al conjunto de actos o hechos que en un determinado ordenamiento dan lugar a una norma, en virtud de otras normas sobre producción jurídica. De lo dicho, se derivan tres elementos necesarios para la producción de una norma: a) poder normativo, b) acto o hecho normativo y c) el procedimiento de elaboración de la norma.

Por el primero, entendemos, tomando la expresión de Entrena<sup>2</sup>, al conjunto de hechos o actos que producen consecuencias jurídicas «generales, abstractas, impersonales y de permanente fuerza vinculante». Son las llamadas fuentes en sentido propio, es decir, el poder social que alumbró la norma.

El segundo elemento, el acto normativo o fuente en sentido traslativo, es la exteriorización del primero, siendo una fuente de derecho objetivo. Es, propiamente, la norma jurídica.

Por último, Rubio<sup>3</sup> desarrolla el concepto de procedimiento de elaboración de una norma: «fuente formal del Derecho es aquel procedimiento a través del cual se produce, válidamente, normas jurídicas que adquieren el rasgo de obligatoriedad propio del Derecho».

En el plano laboral, la fuente en sentido traslativo por excelencia es el CCT y los agentes colectivos laborales se constituyen en fuente en sentido propio. La Constitución de 1979, en su artículo 54, otorgaba a los sujetos colectivos la posibilidad de crear un CCT para regir sus relaciones de trabajo

(fuente en sentido propio); al mismo tiempo, conferiría rango normativo al CCT («fuerza de ley»), siendo, entonces, una norma en sentido traslativo.

La Constitución de 1993 señala que los sujetos colectivos pueden celebrar un CCT con «fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado» (numeral 2 del artículo 28). Antes de ello, el propio artículo constitucional reconoce al derecho de negociación colectiva -en adelante NEC-, debiendo el Estado, incluso, fomentarlo.

De esta forma, el poder normativo de los agentes laborales tiene su base en la propia Constitución<sup>4</sup> e, incluso, se precisa que el Estado sólo fomentará este poder normativo y, por esto, siguiendo a Alonso Olea<sup>5</sup>, podemos decir que el reconocimiento estatal del derecho a la NEC importa, automáticamente, la atribución a los sujetos colectivos de crear normas jurídicas.

Veamos ahora los argumentos esbozados por los constituyentes de 1993; para ello, utilizaremos el Diario de los Debates del Congreso Constituyente y Democrático -en adelante CCD- de la Constitución Política de 1993. Tanto en la Comisión de Constitución y de Reglamento como en el Plenario del CCD, prácticamente, existió consenso en admitir el carácter normativo del CCT pero variar la frase de la Constitución anterior.

En efecto, en la Comisión de Constitución y de Reglamento del CCD<sup>6</sup> se señaló que el CCT debía tener «fuerza vinculante» -aunque hubo una propuesta minoritaria para introducir la frase «carácter normativo»- porque no sólo regía para las partes firmantes del mismo. Las razones que emitieron los congresistas para cambiar el término de la Constitución de 1979 -«fuerza de ley»- fue por-

<sup>1</sup> Cfr. PIZZORUSO, Alessandro. *Lecciones de Derecho Constitucional*. T.II. Madrid, 1984. p. 144. Además, puede consultarse PREDIERI, Alberto. "El sistema de fuentes del Derecho". En: *La Constitución española de 1978*. Civitas. Madrid, 1984. p. 169.

<sup>2</sup> Cfr. ENTRENA, Rafael. *Curso de Derecho Administrativo*. Vol. I. Tecnos. Madrid, 1986. p. 155.

<sup>3</sup> Cfr. RUBIO, Marcial. *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1993. p. 117.

<sup>4</sup> Dada la genérica fórmula constitucional, sería válida la celebración de un CCT atípico o extra Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Sobre este tema, puede verse nuestro trabajo "El control de la legalidad de los convenios colectivos de trabajo". Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Abogado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1994. p. 309 y ss.

<sup>5</sup> Cfr. ALONSO OLEA, Manuel. *Las fuentes del Derecho del Trabajo*. Civitas. Madrid, 1990. p. 121.

<sup>6</sup> Cfr. Actas de las Sesiones de la Comisión de Constitución y de Reglamento de la Constitución Política de 1993. Publicación Oficial, Dirección del Diario de los Debates del CCD. Lima, s/f. p. 118. Más concretamente, puede verse el debate suscitado sobre este tema en la Versión Preliminar (No Oficial) de la Sesión 32 A de 23 de marzo de 1993 de la Comisión de Constitución y de Reglamento del CCD.

que algunos laboristas interpretaron que dicha expresión permitía que el CCT sólo podía modificarse por una ley emitida por el Congreso.

En el Plenario del CCD, el dispositivo constitucional que comentamos fue aprobado -en la Sesión 29 E de 8 de julio de 1993-, sin registrarse mayor discusión, por 48 votos a favor y 20 en contra -en puridad, se aprobaron conjuntamente, a diferencia de lo ocurrido en la Comisión de Constitución y de Reglamento del CCD, en una sola votación, los tres incisos del actual artículo 28 de la Constitución-<sup>7</sup>.

Finalmente, por un lado, los instrumentos internacionales sobre derechos humanos reconocen la libertad sindical -dentro de ella a la NEC- como derecho inherente a la persona humana y, por otro lado, del artículo 4 del Convenio OIT N° 98 (ratificado por la Resolución Ministerial N° 14712) se desprende que el CCT es un acuerdo entre empleador y trabajadores de aplicación ilimitada; lo expuesto es suficiente para reconocer al CCT la calidad de fuente de Derecho originaria<sup>8</sup>. En consecuencia, aun cuando la Constitución no reconociese expresamente al derecho de NEC, los sujetos colectivos tendrían asegurada su condición de fuente en sentido propio.

Así, y haciendo nuestra la frase de Messineo<sup>9</sup>, el CCT adquiere la calidad de «verdadera y propia fuente de derecho», teniendo las siguientes características:

a) Es, en palabras de Alonso Olea<sup>10</sup>, un derecho objetivo. El CCT crea un haz de derechos y obligaciones que se caracterizan por ser generales, impersonales y abstractos dentro de su ámbito de aplicación.

b) Es una norma de aplicación automática. De acuerdo a lo descrito por Pasco Cosmópolis<sup>11</sup>, el CCT no requiere de mayor formalidad que retrase su aplicación.

c) No se permite la derogación *in peius* por la autonomía individual. En otras palabras, el CCT es una norma de inderogabilidad relativa, sólo superado «mejorativamente». El CCT es un medio para alcanzar beneficios pero nada obsta para que éstos se superen por convenios individuales (*in meius*).

d) Son normas de aplicación obligatoria. El CCT, al ser una norma jurídica, tiene carácter imperativo, esto es, los agentes laborales se encuentran obligados a aplicar todas las cláusulas del CCT e, incluso, se genera responsabilidad en caso contrario<sup>12</sup>.

En el Decreto Ley N° 25593 de 26 de junio de 1992, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo -en adelante LRCT-, encontramos estos rasgos. Ciertamente, basta con la declaración constitucional para asegurar al CCT con las características anotadas; sin embargo, la inclusión de mecanismos como la inderogabilidad, obligatoriedad, etc. fortalecen el carácter normativo del CCT. Así las cosas, el artículo 42 de la LRCT precisa que el CCT «obliga a éstas (las partes que adoptaron el CCT), a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable».

De otro lado, tenemos lo expresado en el inciso a) del artículo 43 de la LRCT referido a la aplicación automática del CCT a los contratos individuales de trabajo, no permitiéndose alguna estipulación menor a la establecida en aquél. La norma indica que «los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquél -el CCT- y no podrán

<sup>7</sup> Cfr. Actas de las Sesiones del Plenario de la Constitución Política de 1993. Publicación Oficial, Dirección del Diario de los Debates del CCD. Lima, s/f. p. 61.

<sup>8</sup> Cfr. SARTHOU, Helios. "Autonomía colectiva y Estado en el campo de su contradicción". En: *X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. t. II. Montevideo, 1989. p. 86 y BOZA PRO, Guillermo. "Contenido negocial, titularidad del derecho de huelga y deber de paz en el ordenamiento laboral peruano". En: *Revista Asesoría Laboral*. Lima, mayo de 1993. p. 19.

<sup>9</sup> Cfr. MESSINEO, Francesco. *Doctrina general del contrato*. Ed. Jurídicas. Buenos Aires, 1986. p. 437.

<sup>10</sup> Cfr. ALONSO OLEA, Manuel. *Op. Cit.* p. 121.

<sup>11</sup> Cfr. PASCO COSMOPOLIS, Mario. "Convenio colectivo y economía nacional". En: *Debate Laboral* N° 02. San José, 1988. p. 131.

<sup>12</sup> Cfr. PALOMEQUE, Manuel. *Derecho Sindical*. Tecnos. Madrid, 1991. p. 718 ss. y BIDART, Germán. "El convenio colectivo en la teoría de fuentes del Derecho". En: *AA.VV. Derecho Colectivo Laboral*. Depalma. Buenos Aires, 1973. p. 72 ss.

contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador».

Entonces, estamos ante una verdadera norma jurídica que coexiste con las normas producidas por el Estado. Al estar reconocida en la Constitución, se produce, en términos de lo señalado por la doctrina, un «pluralismo jurídico»<sup>13</sup>; es decir, una situación particular donde no sólo el Estado puede crear normas cogentes, también se confiere a los agentes privados la posibilidad de autonormar sus relaciones y crear normas jurídicas.

Ahora bien, la coexistencia de dos fuentes del Derecho: autónoma (sujetos colectivos) y heterónoma (Estado) no es pacífica. En los casos de conflicto, deberán prevalecer las normas estatales pues representan intereses generales que deben primar sobre lo dispuesto en el CCT. Lo expuesto es resumido en forma clara por García-Perrote<sup>14</sup>:

«Reconocer y admitir aquel carácter prevalente, autónomo y de emancipación del convenio colectivo respecto de la norma estatal, sería tanto como situar el poder normativo del Estado en un plano secundario y subordinado en relación con el poder normativo de representantes de los trabajadores y empresarios, lo que resulta a todas luces inconcebible (...), pues supondría desconocer la voluntad política que éste expresa e ignorar los intereses generales y sociales que el Estado atiende, intereses que, con carácter general, han de prevalecer sobre aquellos otros más específicos».

Por último, conviene analizar los alcances de la consideración del CCT, como norma jurídica, en las distintas cláusulas del mismo. Para un sector de la doctrina, sólo las cláusulas normativas tendrían el carácter de fuente del Derecho; por ejemplo, Montoya<sup>15</sup> precisa que las cláusulas normati-

vas son las únicas que despliegan virtualidad jurídica normativa, en tanto que las obligacionales sólo entre los sujetos pactantes.

Otro sector de la doctrina indica que todo el CCT tiene carácter normativo. El CCT es, sostiene Krotoschin<sup>16</sup>, una «unidad inescindible» que no puede resistir una división en relación a su eficacia jurídica.

Nosotros coincidimos con lo expresado por la primera de las posiciones. El CCT es una norma jurídica y contrato a la vez. No puede negarse la existencia de diferentes tipos de cláusulas al interior del CCT y por esto pueden distinguirse dos efectos: uno contractual y otro normativo<sup>17</sup>. Evidentemente, la característica más relevante del CCT es su naturaleza normativa pero ello no implica que estos efectos «normativicen» la parte contractual del mismo.

## 2. INCLUSION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL SISTEMA DE FUENTES

El estudio acerca de los modelos de NEC requiere, de acuerdo a lo expresado por Valdés, la confluencia de tres elementos: procedimiento, sistema y estructura. En atención al procedimiento, se analiza «la configuración de la negociación colectiva como cauce social de relaciones sociales»; en relación al sistema, se distingue al «conjunto de reglas de acción y reorganización de quienes negocian sobre el procedimiento»; y, finalmente, la estructura comprende el «conjunto de acuerdos alcanzados dentro de determinado ámbito funcional o territorial»<sup>18</sup>.

Ahora, desde la perspectiva del procedimiento, se distinguen dos tendencias: de integración y de di-

<sup>13</sup> Cfr. NEVES MUJICA, Javier. *Las reglas constitucionales para la aplicación de la normativa laboral*. Programa Laboral DESCO. Lima, 1990. p. 9 y ss.

<sup>14</sup> Cfr. GARCIA-FERROTE, Ignacio. *Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*. MTSS, Madrid, 1987. p. 145.

<sup>15</sup> Cfr. MONTOYA, Alfredo. "El Contenido de los convenios colectivos". En: *Relaciones Laborales* N° 6. Madrid, 1988. p. 9.

<sup>16</sup> Cfr. KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. T.II. Depalma. Buenos Aires, 1981. p. 115.

<sup>17</sup> Sobre este tema, la sentencia recaída en el Expediente No. 428-94 de fecha 27 de octubre de 1994, expedida por la Sala Mixta de la Corte Superior de Piura, dispone que el CCT -al amparo el artículo 54 y 28 de las Constituciones de 1979 y 1993, respectivamente-, es una norma y contrato a la vez.

<sup>18</sup> Cfr. VALDES, Fernando. *Curso sobre negociación colectiva* (Preparado por NEVES MUJICA, Javier). Documento elaborado en función a las charlas dictadas por el referido laboralista español en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, noviembre de 1991. p. 13.

ferenciación. En la primera, el CCT se incorpora al sistema formal y material de fuentes estatal; en la segunda, el CCT no se integra al sistema de fuentes.

La mayor parte de la doctrina coincide en incluir al CCT dentro de la jerarquía de la normativa estatal. Empero, hay quienes afirman que el CCT tiene una especial naturaleza (distinta de las normas jurídicas de origen estatal) por la forma como se origina, por su contenido, estructura y por la eficacia del mismo; es pues, en palabras de Ermida Uriarte<sup>19</sup>, una norma «extraetática»: dentro de una concepción «autonomista» de las relaciones colectivas de trabajo, el carácter no estatal del CCT es una consecuencia lógica de esta concepción.

La mayoría de los estudiosos del Derecho Laboral otorga naturaleza normativa al CCT, considerándolo dentro de la estructura jerárquica de la normativa estatal<sup>20</sup>. Incluso, en el Derecho Constitucional, se reconoce que el CCT es una norma jurídica que, en términos de Biscaretti<sup>21</sup>, se «incardina» en el sistema de fuentes:

«Esa potestad contractual -del derecho a la negociación colectiva- es, al mismo tiempo, fuente de normas jurídicas (con eficacia reglamentaria) constitutivas del ordenamiento estatal».

Si bien el CCT no tiene las características de las fuentes en sentido propio estatales, genera los mismos efectos que estas últimos. Las normas estatales y autónomas gozan de un reconocimiento a nivel constitucional, tienen eficacia jurídica general, impersonal, abstracta y con carácter vinculante; no hay pues, en este sentido, diferencia alguna.

En consecuencia, creemos que puede incluirse al CCT en el sistema de fuentes. A continuación, intentaremos describir la jerarquía que tiene el CCT en el sistema de fuentes estatal.

### 3. JERARQUIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL SISTEMA DE FUENTES

Determinada la naturaleza normativa del CCT y la integración de éste en el sistema formal de fuentes, ¿qué rango jerárquico tiene en nuestra pirámide jurídica?

Para responder a esta interrogante tenemos que realizar una distinción en razón a lo dispuesto en las Constituciones de 1979 y 1993, y en la LRCT.

#### 3.1. Constitución de 1979

El artículo 54 de la Constitución de 1979 señalaba que el CCT tenía «fuerza de ley para las partes». Mucho se ha escrito sobre el particular. Casi unánimemente la doctrina nacional coincidió en ubicar al CCT dentro del nivel primario de la jerarquía de normas<sup>22</sup>. La declaración de la Constitución representaba un precepto jurídico que, por la denominación otorgada a sus efectos, se constituía en una norma de nivel primario.

En efecto, al igual que las demás normas que se encontraban en este nivel (ley, decreto legislativo, tratados internacionales, etc.), la determinación jerárquica provenía de la Constitución. La Constitución empleaba el término «fuerza de ley» y, con ello, le atribuyó un nivel jerárquico al CCT: primario. Si bien el término «fuerza de ley» es complejo [como dice Rubio<sup>23</sup>, es un «metaconcepto»], la determinación del nivel primario, resultaba, como sostiene Herrera Vásquez<sup>24</sup>, de una interpretación

<sup>19</sup> Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar. "Estructura y contenido del convenio colectivo". En: AAVV. *Derecho Colectivo. Materiales de Enseñanza*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1990. p. 221. Además, en conversaciones sostenidas con el profesor ERMIDA URIARTE, éste nos indicó que, entre otros, el italiano Umberto ROGMANOLI y el brasileño Arion SAYAO, también indican que el CCT no puede ser incluido dentro de la pirámide normativa de Kelsen.

<sup>20</sup> Dos estudios sobre el particular, y que contienen abundante bibliografía sobre esta posición, pueden encontrarse en GARCIA-PERROTE, Ignacio. Op. Cit. y SALA, Tomás. *La negociación colectiva y los convenios colectivos*. Deustua. Bilbao, 1990. p. 25.

<sup>21</sup> Cfr. BISCARETTI, Paolo. *Derecho Constitucional*. Madrid, 1984. p. 710.

<sup>22</sup> Por todos, Véase BOZA PRO, Guillermo. "Negociación y convención colectiva". En: AAVV. *Trabajo y Constitución* (Director: Javier Neves Mujica). Lima, 1989. p. 233.

<sup>23</sup> Cfr. RUBIO, Francisco. "Rango de ley, fuerza de ley y valor de ley". En: *Revista de la Administración Pública*. N°s 100-102. Madrid, 1983. p. 143.

<sup>24</sup> Cfr. HERRERA VASQUEZ, Ricardo. "Algunas reflexiones acerca de la interpretación del convenio colectivo". En: THEMIS - *Revista de Derecho* N° 23. Lima, 1992. p. 27.

sistemática de la Constitución: se empleaba el término «fuerza de ley» para designar al decreto legislativo y reglamento del congreso y de las cámaras de senadores y diputados (inciso 10 del artículo 211 y artículo 177 de la Constitución de 1979, respectivamente).

El poder normativo contenido en el artículo 54 de la Constitución no constituía uno de nivel inferior al primario. Los agentes sociales tenían igual potestad normativa que los órganos que expedían normas de nivel primario por cuanto, como se ha dicho, tenían por fuente la Constitución.

### 3.2. Constitución de 1993 y Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

La Constitución de 1993 no confiere ningún nivel jerárquico al CCT en el sistema de fuentes. El numeral 2 del artículo 28 precisa que «La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado».

Antes de la promulgación de la Constitución de 1993, se emitió la LRCT que no empleaba el mismo término de la Constitución anterior para referirse a los efectos del CCT. En efecto, el artículo 42 de la citada norma menciona que:

«La convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza».

La LRCT ha utilizado el mismo término que el artículo 37.1 de la Constitución de España de 1978 y con ello ingresamos al rico debate generado en la doctrina española sobre el significado de «fuerza vinculante».

¿Varió la ubicación jerárquica del CCT con la LRCT? Definitivamente no. El nivel jerárquico del CCT se encontraba asegurado por la Constitución de 1979 (la «fuerza de ley» del CCT) y ello no po-

día ser transgredido por una norma de nivel primario. Así, durante la vigencia de la Constitución de 1979, el CCT mantuvo su ubicación en el sistema de fuentes.

Entonces, tanto la LRCT como la Constitución de 1993 adoptan la misma fórmula. ¿Qué quiere decir «fuerza vinculante»? ¿Hay alguna consecuencia jurídica por utilizar un término distinto al contenido en la Constitución de 1979?

Un primer punto puede ser el desarrollo del artículo 42 de la LRCT por el Decreto Supremo N°011-92-TR de 14 de octubre de 1992, Reglamento de la LRCT. El artículo 28 del Reglamento de la LRCT indica que «fuerza vinculante» implica que, en el CCT, «las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley». Una lectura del dispositivo permite apreciar que el desarrollo normativo del Reglamento de la LRCT no ha sido feliz.

Efectivamente, la disposición del Reglamento de la LRCT confunde eficacia normativa del CCT con la eficacia general o limitada del mismo. La descripción contenida denota las características propias de un CCT respecto a su eficacia general o limitada, de acuerdo a lo señalado por los agentes laborales<sup>25</sup>. Entonces, el artículo 28 no nos sirve para determinar el nivel normativo que goza un CCT ni siquiera su naturaleza normativa.

Recogiendo los aspectos más trascendentes del debate suscitado en España sobre este tema, unos consideran que la fórmula refleja la eficacia normativa del CCT -Rivero, Rodríguez Sañudo, Valdés, Sala Franco, Alvarez Algolla, etc.-, es decir, se plasma la fuerza normativa del CCT. Otros indican que la expresión «fuerza vinculante» es un plus que se estableció para garantizar la NEC: Alonso Olea, Borrajo, Martínez Emperador, Ojeda, etc.<sup>26</sup>.

Sobre la expresión «fuerza vinculante», Kelsen<sup>27</sup> describe lo siguiente: «El mandato es vinculante no porque el individuo que ordena tenga un poder efectivamente superior, sino porque está dota-

<sup>25</sup> Sobre este tema puede verse AAVV. *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo comentada*. Consultores Jurídicos Asociados S.A. Lima, 1993 p. 91.

<sup>26</sup> Al respecto, pueden verse PALOMEQUE, Manuel & ALVAREZ, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Madrid, 1993 p. 193 y ss. y; VALDES, Fernando. "La negociación colectiva en la Constitución". En: *Revista de Política Social*. Madrid, 1979. No. 121. p. 496 y ss.

<sup>27</sup> Cfr. KELSEN, Hans. *Teoría general del Derecho y del Estado*. UNAM Méjico, 1979. p. 31.



do del poder de emanar mandatos de naturaleza vinculante. Están autorizados y dotados del poder sólo si un ordenamiento normativo, que se supone vinculante, les confiere aquella facultad, esto es, la competencia para emitir mandatos vinculantes».

De otro lado, resulta ilustrativa la definición de García-Perrote<sup>28</sup> sobre el término «fuerza vinculante»: «La expresión fuerza vinculante implica la eficacia normativa e inderogable del convenio colectivo, o si se prefiere la eficacia real: (efecto automático y efecto imperativo), sobre las relaciones individuales de trabajo incluidas en el ámbito de aplicación del mismo».

La doctrina nacional también sigue esta corriente interpretativa. Así, por ejemplo, en relación a la «fuerza vinculante» del CCT, Blancas Bustamante y Boza Pro<sup>29</sup> precisan que este término implica reconocer al CCT la calidad de «fuente del Derecho del Trabajo».

De esta forma, no cabe duda que la expresión «fuerza vinculante» denota el carácter normativo del CCT. No estamos ante un «plus» -el mismo argumento fue usado inicialmente por Pasco Cosmópolis<sup>30</sup> al analizar el término «fuerza de ley» de la Constitución de 1979 como innecesario-. La expresión «fuerza vinculante» trae consigo el carácter aplicativo inmediato del CCT sobre las relaciones laborales y la irradiación obligatoria del CCT dentro de su ámbito de aplicación; es decir, el reconocimiento como instrumento normativo o fuente jurídica *sui generis* al CCT.

El problema se presenta en la determinación del nivel jerárquico que tiene el CCT, entendido como norma con «fuerza vinculante». Sobre el particular, el Tribunal Constitucional Español indicó en una sentencia del año 1988 que «el convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se

inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos a nuestra Constitución»<sup>31</sup>.

Los efectos del CCT siguen siendo generales, objetivos, inmediatos y obligatorios. En la Constitución de 1979 se hablaba de «fuerza de ley», es decir, existía una equiparación entre el CCT y la ley, dotadas ambas de similar eficacia, existiendo una preeminencia de la ley en lo concerniente a la promoción de la NEC y la solución de los conflictos colectivos. Este mismo análisis no puede trasladarse fácilmente a la fórmula contenida en la Constitución de 1993 («fuerza vinculante»).

Creemos sumamente temeraria la afirmación de García Toma<sup>32</sup>, quien ubica al CCT en el rango equivalente a, lo que él denomina, «normas de interés de las partes». Según este autor, el CCT se ubica en el mismo nivel jerárquico que las ejecutorias supremas, las resoluciones del Tribunal Constitucional, los acuerdos de Sala Plena de los órganos jurisdiccionales, etc. y debajo de las normas típicas que emana el Poder Ejecutivo (decretos supremos, resoluciones supremas, resoluciones ministeriales, etc.). El CCT, definitivamente, no se encuentra en este nivel jerárquico: no pueden estar, en el mismo nivel, una sentencia de una Sala de la Corte Suprema de la República y un CCT.

Ciertamente no hay ninguna norma que señale el nivel jerárquico del CCT. No puede tener rango de ley porque las fuentes primarias de un Estado sólo se mencionan en la Constitución, que es el instrumento a través del cual se construye la estructura normativa en cualquier Estado. Empero, sería válido -sin que ello implique una transgresión a la Constitución- que una ley ubique al CCT en el rango equivalente al decreto supremo o en el nivel terciario -ubicación natural de las normas autónomas-.

<sup>28</sup> Cfr. GARCIA-PERROTE, Ignacio. Op. Cit. p. 127.

<sup>29</sup> Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "Las normas laborales en el proyecto de nueva Constitución". En: *Revista Asesoría Laboral*. Lima, octubre de 1993. p. 10. y BOZA PRO, Guillermo. "Contenido negocial, titularidad del derecho de huelga y deber de paz en el ordenamiento peruano". En: *Revista Asesoría Laboral*. Lima, julio de 1993. p. 29.

<sup>30</sup> Cfr. PASCO COSMOPOLIS, Mario. "El tema del trabajo y la nueva Constitución". En: *La nueva Constitución y su aplicación legal*. Lima, 1980. pp. 89-90.

<sup>31</sup> Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional Español No. 177/1988 de 10-10, 4. En: PALOMEQUE, Manuel. Op. Cit. "Derecho..". p. 306.

<sup>32</sup> Cfr. GARCIA TOMA, Victor. "La jerarquía de las normas en el Proyecto de Constitución". En: *Revista del Foro*. Año LXXXI. Colegio de Abogados de Lima. Lima, 1993. p. 19 y ss.

En resumidas cuentas, el CCT no está en el nivel primario. Pero, siguiendo a Rubio<sup>33</sup>, el CCT puede ubicarse dentro de cualquier nivel inferior al de la ley<sup>34</sup>.

Lo expuesto precedentemente, ¿perjudica a la autonomía colectiva? ¿Puede una ley establecer restricciones al CCT, dado que, jerárquicamente, se encuentra por encima de aquél?

Indudablemente, el CCT debe sujetarse a ciertos parámetros establecidos en la Constitución e, incluso, en la ley. El poder normativo estatal, necesariamente, debe primar sobre el poder normativo de que gozan los agentes laborales. No cabe una superposición del CCT sobre la potestad normativa inherente al Estado.

Sin embargo, la intervención estatal debe ser esporádica, indispensable y reducida a lo necesario; no cabe una intervención reglamentarista o estableciendo serios y permanentes límites intrínsecos (definiendo por ejemplo, los conceptos que puede contener el CCT, como lo hacía el Decreto Supremo N° 006-71-TR de 29 de noviembre de 1971) o extrínsecos (verbigracia, las prohibiciones sobre la inclusión de cláusulas de indexación en un CCT, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 757 de 8 de noviembre de 1991). Estos mismos límites eran los fijados en la Constitución de 1979.

En relación a este tema, el Tribunal Constitucional Español ha resuelto lo siguiente:

«La Constitución establece por sí misma los límites de los derechos fundamentales en algunas ocasiones y, en otras ocasiones el límite del derecho deriva de la Constitución sólo de manera mediata o indirecta, en cuanto ha de justificarse por la necesidad de proteger o preservar no sólo otros derechos constitucionales, también otros bienes constitucionalmente protegidos» (Sentencia del 08.04.81 del Tribunal Constitucional Español).

Así pues, debería existir un límite a la autonomía colectiva. Este límite debe ser, siguiendo a Sala y Albiol<sup>35</sup>, el respeto a aquellos «derechos o valores protegidos por la Constitución con igual o superior intensidad que el derecho a la negociación colectiva sea en su formulación constitucional o en la formulación de leyes sociales que los concretan».

De esta forma, aun cuando la Constitución de 1993 ya no establezca el nivel primario al CCT, la ley debe reconocer, respetar y fomentar la autonomía colectiva. No hay pues, una reducción de la capacidad negocial de los sujetos colectivos y/o un aumento del poder normativo estatal.

La autonomía colectiva se encuentra garantizada por la propia Constitución que emplea los mismos términos que el Convenio OIT N° 98 («fomentar» la NEC). Basta el reconocimiento de la autonomía colectiva para que los sujetos colectivos tengan el derecho a negociar y celebrar acuerdos, los mismos que el Estado deberá respetar y fomentar. Como sostiene Neves Mujica<sup>36</sup>:

«Ahora que tal fuerza de ley se ha reemplazado por el carácter vinculante, por tanto, tal sustento podría desaparecer, lo que nos parecería una grave equivocación. El verdadero fundamento está en el derecho a la negociación colectiva que el Estado debe garantizar o fomentar y no en el carácter normativo del convenio colectivo y menos en su rango, puesto que el primero permite impugnar todas las normas estatales limitativas de la autonomía colectiva y el segundo sólo las que afectan convenios colectivos ya celebrados».

#### 4. VIGENCIA TEMPORAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Sobre la vigencia temporal del CCT en la Constitución de 1993, existen dos puntos importantes que deben analizarse: primero, apreciar los alcances del artículo 62 -que consagra el principio de

<sup>33</sup> Cfr. RUBIO, Marcial. Op. Cit. p. 140 y ss.

<sup>34</sup> En relación a la ubicación jerárquica del CCT, la doctrina constitucional ubica al CCT, indistintamente, en los niveles secundario o terciario. Al respecto, se pueden consultar PIZZORUSO, Alessandro. Op. Cit. p. 382 y ss. y BISCARETTI, Paolo. Op. Cit. p. 163.

<sup>35</sup> Cfr. SALA, Tomás & ALBIOL, Ignacio. *Derecho Sindical*. Valencia, 1989. p. 166.

<sup>36</sup> Cfr. NEVES MUJICA, Javier. "La negociación colectiva y el convenio colectivo en las constituciones de 1979 y 1993". En: *Revista Asesoría Laboral*. Lima, enero de 1994. p. 29. Además, puede verse DOLORIER TORRES, Javier. *Limitaciones al contenido salarial de la negociación colectiva. Fundamentos, requisitos y constitucionalidad*. Benites, Mercado & Ugaz, Abogados. Lima, 1994.



intangibilidad de los contratos- y, segundo, del artículo 103 -que prohíbe la retroactividad de normas laborales-.

#### 4.1. El artículo 62 y la vigencia del convenio colectivo de trabajo

El artículo 62 de la Constitución dispone lo siguiente:

«La libertad contractual garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase» (el subrayado es nuestro).

Tanto en la Comisión de Constitución y de Reglamento<sup>37</sup> como en el Plenario del CCD<sup>38</sup> este tema mereció de encontrados dictámenes y debates -incluso, hubo hasta dos ruedas en la Comisión de Constitución y de Reglamento- por la admisión o no de una intervención estatal en los contratos; finalmente, el artículo fue aprobado en el Plenario del CCD por 56 votos a favor y 9 en contra<sup>39</sup>.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo constitucional bajo comentario, los contratos no podrán ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier naturaleza. La norma consagra la conocida teoría de los derechos adquiridos o el principio de intangibilidad de los contratos que implica, como precisa Herrera Vásquez<sup>40</sup>, la «ultraactividad de la norma bajo la cual se configuraron aquéllos (los contratos)». Es decir, los derechos y obligaciones contractuales son inmutables, aun frente a normas de orden público.

Debemos advertir que el artículo 62 de la Constitución de 1993 no recoge el principio de condición más beneficiosa. Este principio supone la conservación de un beneficio contractual -originado en un primer acto no normativo- ante una sucesión peyorativa, sólo si el segundo acto prevé un beneficio menor al establecido por el primero<sup>41</sup>.

Sobre las consecuencias de la aplicación de esta norma, hay dos posiciones. Para De la Puente y La Valle<sup>42</sup>, el artículo 62 de la Constitución «constituye un rezago del liberalismo, incompatible con la moderna orientación que reconoce la función social del contrato».

De otro lado, para Olaechea<sup>43</sup>, la referida disposición busca «asegurar la libertad individual» y «es acertado y debe mantenerse, sino peligra el propósito de cambio del régimen económico y social del país para darle estabilidad y seguridad necesarias (a los contratos)». Esta última posición es compartida por los economistas Boloña Behr y González Izquierdo<sup>44</sup>.

Nosotros respaldamos la primera de las posiciones. El artículo 62 representaría un serio retroceso en la evolución jurídica del país. El referido dispositivo «congela» los términos contractuales, desconociendo la realidad económica y social. Todo contrato no sólo está sometido a un orden público al momento de su celebración, sino durante toda su existencia, más aún teniendo en consideración, como bien apunta Stiglitz<sup>45</sup>, que el orden público varía de acuerdo a las circunstancias que rodean determinadas coyunturas.

Ciertamente, se quiere brindar una seguridad ju-

<sup>37</sup> Cfr. Op. Cit. "Actas de las Sesiones de la Comisión...". p. 204.

<sup>38</sup> Cfr. Op. Cit. "Actas de las Sesiones del Plenario...". p. 103.

<sup>39</sup> La versión original que se aprobó en la Sesión 29 LI de 15 de julio de 1993 señalaba lo siguiente: "No pueden expedirse leyes ni disposiciones de cualquier clase que modifiquen los términos contractuales". En: Loc. Cit. "Actas de las Sesiones del Plenario...".

<sup>40</sup> Cfr. HERRERA VÁSQUEZ, Ricardo. "La Constitución no contempla la retroactividad de normas laborales". En: Diario *Gestión* de 8 de octubre de 1993. p. 19.

<sup>41</sup> Al respecto, HERRERA VÁSQUEZ, Ricardo anota que el artículo 62 es "una referencia indirecta, accidentada de la condición más beneficiosa". La cita puede encontrarse en "La fuerza vinculante del convenio colectivo en la Ley de Trabajo (III)". En: Diario *Gestión* de 11 de marzo de 1994, p. 14.

<sup>42</sup> Cfr. DE LA PUENTE Y LAVALLE, Manuel. "La libertad de contratar". En: Diario *El Comercio* de 21 de julio de 1993. p. A-2.

<sup>43</sup> Cfr. OLAECHEA, Manuel. "La libertad de contratar". En: Diario *El Comercio* de 4 de agosto de 1993. p. A-2.

<sup>44</sup> Cfr. BOLOÑA BEHR, Carlos. *Cambio de rumbo*. Lima, 1993. p. 144 y ss. y GONZÁLEZ IZQUIERDO, Jorge. «Entrevista sobre el modelo económico en la constitución de 1993». En: Revista *Ius Et Veritas* No. 7. Lima, 1993. p. 208.

<sup>45</sup> Cfr. STIGLITZ, Rubén. *La autonomía de la voluntad y revisión del contrato*. Depalma. Bs.As., 1992. p. 47.

rídica a los contratantes pero hay que tener presente que existe un bien mayor por tutelar: el orden público. La Constitución hace primar el bien individual sobre el público a tal punto que, aun cuando se emitiese una ley favorable a los contratantes, éstos no podrían incorporarla al contrato celebrado.

De esta manera, el artículo 62 de la Constitución debería merecer una urgente modificación. El equilibrio necesario entre la voluntad individual y los intereses del Estado y sociedad debe lograrse a través de una modificación que incluya la sujeción de los contratos a las normas de orden público, tal como lo establecía el tercer párrafo del artículo 131 de la Constitución de 1979 al precisar que el ejercicio de la libertad de comercio e industria no podía ser contrario «al interés social ni lesivo a la moral, la salud o la seguridad pública».

¿Se aplica el artículo 62 a la autonomía colectiva? Para responder esta interrogante, tenemos que dividir el desarrollo de la respuesta en dos ítems: el CCT como sujeto -estamos en la consecuencia del precepto constitucional, el CCT actúa modificando una relación jurídica- y objeto -nos encontramos en el supuesto o hipótesis del mandato constitucional, el CCT es modificado por otra norma de modificación.

El primer supuesto se contrae a lo siguiente: si el CCT puede alterar las relaciones contractuales individuales, esto es, dentro del ámbito de aplicación activa del referido dispositivo constitucional; el segundo, comprende el siguiente caso: si el CCT puede ser modificado por normas heterónomas, es decir, dentro el ámbito de aplicación pasiva del referido artículo de la Carta Magna.

En relación al primer supuesto, creemos que el CCT puede modificar contratos individuales de trabajo. Herrera Vásquez y Neves Mujica<sup>46</sup> señalan que el CCT encajaría en el supuesto establecido por la naturaleza normativa/contractual del CCT y la fórmula amplia empleada por el precepto constitucional.

En nuestra opinión, puede construirse una posición que permita «inaplicar» este precepto constitucional a los convenios colectivos de trabajo.

Sin duda, de aplicarse la regla del artículo 62, se transgrediría la autonomía colectiva: el CCT no tendría aplicación inmediata sobre los contratos individuales -desaparecería el principio de automaticidad y la eficacia normativa del CCT- y se aplicaría sólo a los trabajadores que ingresen durante la vigencia del CCT.

La autonomía colectiva se encuentra regulada en la parte dogmática de la Constitución -donde se establecen los derechos de las personas- y, como lo hemos señalado, tiene el carácter de derecho fundamental. En cambio, el artículo 62 está ubicado en el Título III (Del Régimen Económico), esto es, en la parte orgánica de la Constitución -donde se detalla la estructura del Estado-. Así, una interpretación sistemática de la Constitución permite inferir que hay una distinta regulación y que la disposición no se aplica al CCT<sup>47</sup>. El artículo 62 debería aplicarse, esencialmente, a los contratos financieros y de inversión extranjera, descartando de sus alcances al CCT.

De otro lado, no debe dejarse de tener en consideración el carácter normativo del CCT, matiz importante que lo distingue de los contratos comunes (actos no normativos); el CCT tiene «fuerza vinculante», produce actos normativos. El CCT es una norma jurídica y el dispositivo constitucional se aplica a los contratos.

Además, la autonomía colectiva implica la libertad que tienen las partes laborales para celebrar, modificar o extinguir actos normativos. De un lado, la Constitución reconoce a las partes laborales una plena autonomía colectiva y, de otro, pretendería constreñir esta misma autonomía colectiva. A nuestro juicio, la autonomía colectiva debe ser asegurada y fortalecida y, por ello, la aplicación del artículo 62 de la Constitución debería descartarse. De no ocurrir ello, como acota Neves Mujica<sup>48</sup>, se vaciaría de contenido a la autonomía colectiva.

<sup>46</sup> Cfr. HERRERA VÁSQUEZ, Ricardo. Op. Cit. "La Constitución...". p. 19. y NEVES MUJICA, Javier. Op. Cit. "La negociación..." p. 29.

<sup>47</sup> Cfr. GARCIA LANDABURU, María. "Vigencia de las normas laborales en el tiempo en la nueva Constitución". En: *Revista Asesoría Laboral*. Lima, enero de 1994. p. 39 y ss.

<sup>48</sup> Cfr. NEVES MUJICA, Javier. "Supuestos de aplicación de normas laborales". En: *Revista Asesoría Laboral*. Lima, febrero de 1994. p. 21.

La labor del Estado es «fomentar» la NEC (así lo precisan el artículo 28 de la Constitución y el Convenio de OIT N° 98) y, además, «garantizar» la vigencia de los Derechos Humanos (artículo 44 de la Constitución). No puede, entonces, aplicarse un precepto que limite la autonomía colectiva.

En conclusión, la autonomía colectiva no se ve afectada por lo expuesto en el artículo 62 de la Constitución. Pensamos que los argumentos expresados precedentemente pueden ser utilizados por una jurisprudencia que no asuma una interpretación «simplista», la misma que debe ser creativa y responder a una valoración adecuada de los bienes constitucionales tutelados.

En relación al segundo caso -el CCT como objeto de modificación-, consideramos que el CCT, bajo los presupuestos reseñados en el numeral 3. precedente, puede ser alterado por normas heterónomas. El CCT es una norma jurídica, por lo cual, el artículo 62 no se podría aplicar a la parte normativa del mismo -parte típica del CCT donde el Estado acostumbra intervenir- por comprender actos no normativos, salvo, evidentemente, las partes contractual y delimitadora.

Empero, hay autores que señalan que, producto de la nueva disposición constitucional, ninguna ley puede modificar un CCT. En efecto, Rendón Vásquez anota que «ni el Poder Legislativo ni el Poder Ejecutivo están ya facultados para imponer modificaciones de cualquier clase que fueran»<sup>49</sup>. En nuestro parecer, el artículo 62 no enerva la posibilidad de una intervención estatal sobre el CCT; claro que, como hemos visto, la intervención debe sujetarse a ciertas pautas y requisitos.

Por todo lo expuesto, consideramos que el CCT, tanto como sujeto y objeto de modificación, no ingresa dentro del ámbito de aplicación del artículo 62.

## 4.2. El artículo 103 y la vigencia del convenio colectivo de trabajo

El artículo 103 de la Constitución dice que «Ninguna ley tiene efecto retroactivos, salvo en materia penal, cuando favorece al reo».

Primero veamos el Diario de los Debates del CCD. En la Comisión de Constitución y de Reglamento del CCD<sup>50</sup>, la aprobación del artículo fue objeto de encontradas posiciones al tocar los temas de los derechos laborales y la vigencia de normas en el tiempo<sup>51</sup>. La discusión se reitera en el Plenario del CCD sin que se logre una modificación, aprobándose -en la Sesión 29 T de 22 de julio de 1993- por 46 votos a favor y 18 en contra<sup>52</sup>.

Hay pues, un giro respecto de la Constitución de 1993: ya no se admite la retroactividad en materia laboral cuando la ley sea más favorable al trabajador.

La mayor parte de las normas constitucionales de otros países contienen un precepto similar al artículo 103, incluso la doctrina constitucional defiende la excepción penal -si favorece al reo- a la regla de la retroactividad<sup>53</sup>; sin embargo, nosotros coincidimos con Neves Mujica y Pasco Cosmópolis<sup>54</sup> y concebimos que las normas laborales, cuando se declaran como tales, deben ser retroactivas si favorecen al trabajador<sup>55</sup>.

<sup>49</sup> Véase RENDON VASQUEZ, Jorge. "El artículo 62 de la Constitución y las relaciones laborales". En: *Revista Análisis Laboral*. Lima, noviembre de 1994. p. 11. Además, en la misma línea, puede verse la posición de la Revista peruana Actualidad Laboral en su edición del mes de febrero de 1994. p. 15.

<sup>50</sup> Inicialmente, el Proyecto de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del CCD -que se basó en acuerdos tomados por prestigiosos laboristas, luego de largas e interesantes reuniones- contemplaba la retroactividad en materia laboral.

<sup>51</sup> Cfr. Op. Cit. "Actas de las Sesiones de la Comisión...". pp. 87 y 115.

<sup>52</sup> Cfr. Op. Cit. "Actas de las Sesiones del Plenario...". pp. 139-41.

<sup>53</sup> Por todos, véase BISCARETTI, Paolo. Op. Cit. p. 177 y BORDA, Guillermo. *Retroactividad de la ley y derechos adquiridos*. Bs. As., 1951.

<sup>54</sup> Cfr. NEVES MUJICA, Javier. Op. Cit. "La negociación...". p. 29 y PASCO COSMOPOLIS, Mario. "Irrretroactividad de la norma laboral". En: *Revista Actualidad Laboral*. Lima, febrero de 1994. p. 11.

<sup>55</sup> El propio Poder Ejecutivo, a los pocos meses de promulgada la Constitución, emitió el Decreto Supremo de Urgencia No. 010-94 de 22 de abril de 1994 por el cual incrementó la Remuneración Mínima Vital, aplicable a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. El artículo 1 de esta norma señalaba que el incremento regía "retroactivamente" desde el 1 de abril de 1994.

¿Se aplica este dispositivo al CCT? En nuestra opinión, el artículo 103 -ubicado en el Capítulo II (De la Función Legislativa) del Título IV (De la Estructura del Estado)-, sólo rige para las normas de origen estatal y, consecuentemente, un CCT retroactivo no atentaría con el mandato de este artículo. Por tanto, las partes pueden establecer una vigencia retroactiva al CCT sin que ello constituya una transgresión a la Constitución.

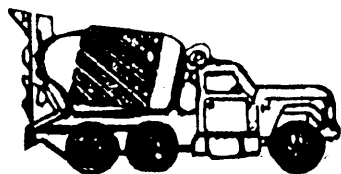
Ahora, ¿puede alegarse la vigencia del inciso b) del artículo 43 de la LRCT -que prescribe la retroactividad del CCT-, a la luz de la nueva Constitución? En otras palabras, la LRCT ¿puede establecer la retroactividad del CCT sin transgredir la Constitución?

Ciertamente, resulta discutible sostener la constitucionalidad de la LRCT: si se afirma que la LRCT es inconstitucional, al caducar un CCT, cualquiera de las partes podría dejar de cumplir las prestaciones contenidas en él, rigiendo en las relaciones individuales sólo las leyes imperativas hasta la dación de un segundo CCT.

No obstante lo expuesto, consideramos que la regla de la Constitución sólo comprende las normas heterónomas propiamente dichas y nada obsta para que éstas dispongan la retroactividad de una norma autónoma: finalmente, es el CCT que se aplica retroactivamente y no la norma estatal.



**HORMEC** CIA. CONSTRUCTORA S.A.



CONCRETO PRE MEZCLADO  
CONCRETO POSTENSADO  
SERVICIO DE BOMBA

**LIMA:** .....

A. MIROQUESADA 260 - 3er. Piso. Telf. 4287848  
Planta San Juan: Telf. 4676594  
Planta Ansieta: Av. Plácido Jiménez 958  
Telf.: 4730072 - 4730755 - 4733362 - 4556803

**TRUJILLO:** .....

Av. MANSICHE N° 1450 Telf. 232543

**PIURA:** .....

Carretera Sullana Km. 3 s/n Telf. 328970